



ASSUNTO:	SIADAP3_serviço efetivo; contratualização e reformulação de objetivos.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TL_3704/2020
Data:	21-04-2020

Solicita o Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal consulente o seguinte esclarecimento jurídico:

«Considerando que:

- a) *Constituem requisitos funcionais para avaliação, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo, cumulativamente (n.º 2 e 5 do artigo 42º do SIADAP);*
- b) *Para apuramento do ano efetivo de serviço devem ser retiradas as ausências significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP (faq's DGAEP);*
- c) *De acordo com o artigo 42º do SIADAP, no caso de trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída nos termos do referido diploma (n.º 6 do referido artigo). Caso o trabalhador não tenha avaliação anterior passível de ser feita relevar, ou detendo-a, pretenda a sua alteração, deve solicitar a avaliação por ponderação curricular.*
- d) *A lei refere apenas a possibilidade de reformulação de objetivos e de resultados a atingir, em casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade, no âmbito do SIADAP 3 (artigo 8.º, alínea d)).*

No caso de um trabalhador que contratualizou os objetivos para este biénio em dezembro de 2019, mas que se encontra no regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, tendo em conta o momento de crise pandémica COVID-19, considera-se que terá o serviço efetivo de 1 ano, ou é atribuída avaliação nos termos acima referenciados?

Ou, por outro lado, poderá considerar-se a reformulação dos objetivos por parte do trabalhador enquanto durar este regime excecional, considerando-se, no entanto o mesmo como serviço efetivo?

No caso de um trabalhador que contratualizou os objetivos para este biénio em dezembro de 2019, mas que se encontra no regime excecional e temporário de teletrabalho, tendo em conta o momento de crise pandémica COVID-19, poderá conforme Ofício Circular n.º 13/GDG/08, ver os seus objetivos reformulados?».

Neste sentido, cumpre-nos informar:

I – Enquadramento Jurídico

A Lei n.º 66-B/2007, de 28.12 (doravante Lei do SIADAP)¹, aplica-se, com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4.09, aos serviços da administração autárquica. Estabelece o artigo 42.º da referida Lei que os requisitos de tempo de serviço para efeitos de avaliação são, cumulativamente, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo, devendo o serviço efetivo ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.

Sobre as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo, esclarece a DGAEP no seu conjunto de perguntas frequentes²:

«3. Quais são as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo, nos termos da alínea f) do artigo 4.º do SIADAP?

A consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços, implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito».

Por outro lado, no âmbito das medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19, dispôs o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.03³:

¹ Alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31.12, n.º 55-A/2010, de 31.12, e n.º 66-B/2012, de 31.12.

² Acessível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000>.

³ Que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, alterado pelo Decreto-Lei n.º 10-E/2020, de 24.03, pela Lei n.º 4-A/2020, de 6.04, pelo Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6.04, pela Lei n.º 5/2020, de 10.04, e pelo Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13.04.

«Artigo 22.º

Faltas do trabalhador

1- Fora dos períodos de interrupções letivas fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, 18 de junho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado:

- a) Por autoridade de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual;*
- b) Pelo Governo.*

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador comunica a ausência nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual»;

E o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26.03:

«Artigo 2.º

Regime excecional de faltas justificadas

1- Durante a vigência do presente decreto-lei, e sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, nos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, de 18 de junho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, quando aplicável;*
- b) As motivadas por assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde, no âmbito do exercício das suas competências, ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa;*

c) As motivadas pela prestação de socorro ou transporte, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, por bombeiros voluntários com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social, comprovadamente chamados pelo respetivo corpo de bombeiros.

2- As faltas justificadas ao abrigo do número anterior não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador comunica a ausência ao empregador nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

4- As faltas previstas no presente artigo não contam para o limite anual previsto nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho.

5- Para prestar assistência nas situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, o trabalhador pode proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação, por escrito com antecedência de dois dias relativamente ao início do período de férias.

6- Durante o período de férias previsto no número anterior é devida retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, não se aplicando o n.º 3 do artigo 264.º do Código do Trabalho, podendo neste caso o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.

7- O disposto no n.º 5 não é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual.

8- Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1, o comandante do respetivo corpo de bombeiros emite documento escrito, devidamente assinado, comprovando os dias em que o bombeiro voluntário prestou serviço, sendo o respetivo salário encargo da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.

9- O disposto nos números anteriores não afasta a aplicação de disposição mais favorável prevista no Código do Trabalho, em legislação específica ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

10- Os estabelecimentos a que se refere o n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, asseguram o acolhimento dos beneficiários indicados na mesma disposição durante o período de interrupção letiva».

Em consonância, afigura-se-nos que as faltas do(s) trabalhador(es) para assistência a filho, neto ou familiar⁴, nos termos dos diplomas supracitados, devem ser descontadas para efeitos do apuramento do

⁴ Veja-se no “mini site COVID 19” da DGAEP (acessível em: https://www.dgaep.gov.pt/coronavirus/docs/FAQ_CORONAVIRUS_16_mar_2020.pdf): «17) Na situação prevista nas perguntas anteriores, o trabalhador mantém o direito a auferir a remuneração e o subsídio de refeição?

ano de serviço efetivo⁵, uma vez que não se encontra(m) em exercício efetivo de funções. Ao contrário, correspondendo o exercício de funções em regime de teletrabalho a serviço efetivo, deve ser considerado para os referidos efeitos.

Ora, sendo o biénio em referência o de 2019/2020⁶, os trabalhadores – que se encontrem em regime de faltas para assistência a filho, neto ou familiar, ou em regime de teletrabalho – reúnem, em princípio⁷, os requisitos de tempo de serviço para efeitos de avaliação, ou seja, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo⁸, presumindo-se que este tempo tenha sido prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador⁹.

Porém, os objetivos destes trabalhadores não foram contratualizados «no início do período da avaliação» como estipula a alínea a) do artigo 67.º da Lei do SIADAP¹⁰. Assim, afigurando-se, salvo melhor opinião, que no cômputo do ano de serviço efetivo exigível (para que seja legalmente possível a avaliação) não pode relevar o período anterior à fixação dos objetivos e porque também deve ser desconsiderado o tempo em que trabalhadores estão em regime de faltas para assistência a filho, neto ou familiar¹¹, o período relevante, em que os objetivos a atingir foram objeto de contratualização prévia, não abrange, no caso, o tempo mínimo de avaliação legalmente estabelecido. Dada a excecionalidade do contexto atual que não deve prejudicar os direitos dos trabalhadores em funções públicas¹², afigura-se-nos que, para estes trabalhadores, se deve aplicar, por analogia, o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei do SIADAP, ou seja, estes trabalhadores podem fazer relevar para efeitos da respetiva carreira, a última

Podem verificar-se três situações:

(...)

- Caso o trabalhador se encontre em situação de faltas para assistência a filho, neto ou familiar, auferirá os subsídios que já se encontram legalmente previstos para as respetivas eventualidades, não havendo lugar ao pagamento de subsídio de refeição (nestes casos o trabalhador não se encontra em exercício de funções);

(...).

⁵ Dispõe a alínea f) do artigo 4.º da Lei do SIADAP: «[p]ara os efeitos do disposto na presente lei, entende-se por: (...) «Serviço efectivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços».

⁶ A partir de 1 de janeiro de 2013, por força da alteração dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31.12 (Lei do Orçamento do Estado para 2013), a avaliação do desempenho dos trabalhadores passou a ter caráter bienal, respeitando ao desempenho dos dois anos civis anteriores (cfr. artigo 41.º da Lei do SIADAP). Note-se que o n.º 6 do artigo 49.º da referida Lei do Orçamento do Estado para 2013 dispôs que «[a]s alterações introduzidas não prejudicam os sistemas SIADAP adaptados, com exceção dos que disponham de ciclos avaliativos anuais, os quais passam a bienais».

⁷ No pressuposto de que não tenham tido outras ausências que devam ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo.

⁸ Cfr. o n.º 2 do artigo 42.º da Lei do SIADAP.

⁹ Cfr. o n.º 3 do artigo 42.º da Lei do SIADAP.

¹⁰ A consulente refere terem sido contratualizados apenas em dezembro de 2019.

¹¹ Previsto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.03, na redação atual, e no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26.03.

¹² Neste sentido, v. o Despacho n.º 3614-D/2020, publicado no *Diário da República* n.º 58, Série II, de 23.03.

avaliação atribuída e, se não tiverem avaliação que releve ou se pretenderem a sua alteração, solicitar a ponderação curricular prevista no artigo 43.º da Lei do SIADAP e no Despacho normativo n.º 4-A/2010, publicado no *Diário da República* n.º 26, Série II, de 8.02.

Contudo, salienta-se que a entidade consulente deve providenciar pela aplicação efetiva do SIADAP¹³, sendo o processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir da iniciativa e responsabilidade do Presidente da Câmara Municipal (cfr. o n.º I do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, na redação atual, e a alínea a) do n.º I do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4.09).

Com efeito, realça-se, a não fixação atempada dos objetivos, para além de desrespeitadora do regime legal, pode traduzir-se, como no caso, em penalização do trabalhador por motivos que lhe não são imputáveis, não sendo líquido que a solução de recurso que se aponta não resulte em seu prejuízo.

Por último, sobre a possibilidade de reformulação dos objetivos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, deve atender-se ao disposto no artigo 74.º da Lei do SIADAP:

«Artigo 74.º

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

- a) A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade;*
- b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;*
- c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.*

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado».

Em conformidade, por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado, pode haver revisão/reformulação de objetivos nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o

¹³ V.g. cumprindo o disposto na alínea a) do artigo 67.º da Lei do SIADAP.

previsto desenrolar da atividade, o que se admite verificar-se na presente situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (v. ainda o disposto no Ofício Circular I3/GDG/08).

II – Conclusão

I. Como esclarece a DGAEP¹⁴, «[a] consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços, implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito». Assim, afigura-se-nos que, para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo:

- Devem ser descontadas as ausências do(s) trabalhador(es) para assistência a filho, neto ou familiar (cfr. o artigo 22.º previsto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.03, na redação atual, e o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26.03);
- Deve ser considerado o tempo de exercício efetivo de funções em regime de teletrabalho.

2. Sendo o biénio em referência o de 2019/2020, independentemente da situação em que se encontrem, o(s) trabalhador(es) em referência reúnem, em princípio, os requisitos de tempo de serviço para efeitos de avaliação¹⁵.

3. Porém, sendo requisito essencial à avaliação a fixação prévia dos objetivos a atingir, em relação aos trabalhadores ora em regime de faltas para assistência a filho, neto ou familiar, não se preenche o período mínimo de avaliação legalmente estabelecido¹⁶, uma vez que foram objeto de contratualização

¹⁴ No conjunto de perguntas frequentes acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932ff084b9abab44&ID=58000000>.

¹⁵ No pressuposto de que não tenham tido outras ausências que devam ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo.

¹⁶ Cumulativamente, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação (cfr. o artigo 42.º da referida Lei do SIADAP).

apenas em dezembro de 2019, afigurando-se-nos, que, dada a excecionalidade do contexto atual, deve, para estes trabalhadores, ser aplicado, por analogia, o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei do SIADAP.

4. Por último, admite-se que a presente situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 seja enquadrada no âmbito de aplicação do artigo 74.º da Lei do SIADAP, podendo, assim, por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado, haver revisão/reformulação de objetivos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.